

## 1 INTRODUÇÃO

Este presente trabalho visa tratar sobre o relato do controle eletrônico da jornada de trabalho dando ênfase a portaria 1.015 de 21 de agosto de 2009, fazendo então uma análise histórica da jornada de trabalho.

Temos por escopo apresentar os diversos tipos de jornada, como aquelas elencadas no artigo 7º, incisos XIII e XIV da Constituição Federal<sup>1</sup>, que garante uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e (44) quarenta e quatro semanais, e para aqueles que laboraram em turnos ininterruptos de revezamento uma jornada de 06 (seis) horas diárias.

Como primórdio sobre o fato da jornada de trabalho ser desrespeitada constantemente pelo Empregador tendo como principal consequência a propositura de Reclamações Trabalhistas com o pleito de horas extras.

Assim, no decorrer do mesmo serão apreciados vários conceitos englobando o tema sob a ótica de que um controle mais rígido traria maior segurança ao obreiro no momento do desenvolver da sua função trabalhista.

Deste modo, serão abordadas questões norteadoras inerentes às jornadas de trabalho sendo estas: A maneira de compensação sempre que a jornada for extrapolada, elencando as jornadas diferenciadas de trabalho, além do controle eletrônico dos trabalhadores as quais serão respondidas por meio de pesquisas bibliográficas.

Portanto, faz-se necessário explanar acerca do controle eletrônico, das inovações trazidas pela portaria 1015/2009 e de sua eficácia.

Este estudo possui uma suma importância refletida em uma explanação delineada do controle da jornada de trabalho, destacando a característica, classificação, e duração da jornada de trabalho, ilustrando ainda a inovação trazida ao controle de jornada eletrônica com advento da portaria 1015/2009.

Outrossim, a monografia ora apresentada fora desenvolvida a partir do método da pesquisa bibliográfica, tais como, livros, artigos jurídicos, legislações, além de jurisprudências.

---

<sup>1</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6º ed. Art. 7º, XIII e XIV.

Destarte, que a pesquisa que resultou neste feito foi baseado nos entendimentos dos Tribunais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, pelo meio de súmulas, julgados de casos concretos e orientações jurisprudenciais.

Ademais o trabalho utilizou o método de pesquisa teórico aplicado, com o fito produzir conhecimento acerca do controle eletrônico da jornada de trabalho sob a ótica legal e jurisprudencial no desenvolvimento prático, fazendo uma análise crítica do tema.

Desse modo o presente trabalho encontra-se dividido em 11 capítulos, onde o primeiro discorre da introdução acerca da temática abordada. O segundo capítulo tratará a respeito da evolução histórica da jornada de trabalho desde a exploração da força do trabalhador, como também os primeiros limites impostos na Inglaterra ressaltando-se por si a chegada ao Brasil.

No terceiro capítulo tratará do conceito da jornada de trabalho, como também horário e duração do trabalho ressaltando também a sua classificação sendo que a doutrina apresenta diversas classificações da jornada de trabalho, tomando por base a duração, o período, a profissão, a remuneração, e a rigidez do horário. No quarto capítulo mas não menos importante as horas in itinere, que instituída através da Lei 10.243, que acrescentou na seção que dispõe sobre a Jornada de Trabalho, o parágrafo 2º, do Artigo 58 da CLT, observando a existência de pressupostos para computação da hora in itinere.

No quinto capítulo dispôs sobre os intervalos da jornada do trabalho que a legislação obriga a concessão de intervalos ao empregado, para que o trabalhador recobre as energias gastas durante a jornada de trabalho diária este capítulo possui ainda sub tópicos que rezam sobre o trabalho noturno ,férias e descanso semanal remunerado .

No sexto capítulo foi elencado a questão das horas extras que é definida como o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual, possuindo ainda sub tópicos rezando sobre o acordo de Prorrogação de Horas além do sistema de compensação de horas.

No sétimo capítulo não menos importante os trabalhos por turnos ininterruptos de revezamento e o trabalho por tempo parcial que é aquele cuja

duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, nos moldes do artigo 58-A da CLT.

No oitavo capítulo tratou sobre os empregados excluídos da jornada de trabalho que pela consolidação das leis trabalhistas foram excluídos alguns trabalhadores do controle da jornada de trabalho, em razão das atividades que exercem, pois realizam atividades externas ou ocupam cargo de confiança.

No capítulo nono dispôs sobre a alteração no contrato de trabalho que poderá ser realizado de forma tácita ou expressa, verbal ou escrita, sendo ainda por prazo determinado ou indeterminado entre o empregador e empregado.

No décimo capítulo as formas de controle de jornada de trabalho segundo a CLT, Inicialmente, destaca-se que o registro manual é aquele feito em folha ou livro de ponto, o mecânico é o cartão de ponto marcado mecanicamente no relógio de ponto e o eletrônico que é a marcação computadorizada do registro.

No décimo primeiro capítulo deste trabalho tratou sobre a portaria 1015/2009, o registrador eletrônico de ponto publicada a Portaria 1.510 do Ministério do Trabalho, alterando o sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, causando a necessidade de adaptação das empresas para se adequarem às novas exigências. Além de possuir um sub tópico sobre a ineficácia da Portaria 1.510/2009 ,como também a exigibilidade e necessidade de adaptação do registrador eletrônico de ponto .

Finalizando o décimo segundo capítulo a conclusão, que sintetizará a respeito da temática abordada em todo trabalho, tentando assim, esclarecer o que foi exposto ao longo deste referido trabalho .

## 2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO

O período de trabalho é algo essencial para o ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica. Sua relevância é destaque no contexto mundial, e pela importância a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 destaca no *artigo XXIV - Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.*

**Fundamento Legal:** Constituição Federal, CLT Capítulo II Artigos 57 a 75 e Lei 605/49.

No Brasil a quem possa definir que o período das horas trabalhadas como jornada de trabalho entre outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, preferem duração do trabalho. O fato é que de uma ou de outra forma, o empregado participa com suas funções na empresa sempre vinculado a um período de horas.

Assim, chegamos a uma diferenciação no cumprimento do trabalho, pois jornada de trabalho será o período de tempo que o empregado ficará a disposição do empregador, executando ou não sua função, mas sob sua dependência. Período de trabalho requer início e fim definidos de horário e trabalho sob a direção do empregador.

Um dos motivos que desencadeou a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e conseqüentemente a limitação da jornada, foi a exploração da força do trabalhador.

Existia a necessidade de estabelecer um limite para as quantidades de horas laboradas diariamente pelos operários, em virtude do grande número de trabalhadores vítimas de acidente de trabalho e da grande fadiga física e mental, provocadas por excesso de labor.

No início do século XIX, os trabalhadores fundaram um órgão para pleitear a luta por seus direitos e estabelecer um limite de horas a serem laboradas durante um dia.

Em 1847, a Inglaterra foi o primeiro país a impor limites à duração da jornada de trabalho, estabelecendo o máximo de 10 (dez) horas diárias. Em seguida a França adotou o mesmo tempo de duração.

O Congresso Geral dos Trabalhadores Norte- Americano, em 1866 deu início a luta pela minoração da jornada de trabalho para 08 (oito) horas diárias.

Sugerindo ainda a aplicação dos três oitos, quais sejam 08 (oito) horas de trabalho, 08 (oito) horas de repouso e 08 (oito) horas para atividades complementares.

Em outubro de 1919, foi criada a primeira Organização internacional do Trabalho (OIT), que limitou a jornada de trabalho em 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Em seguida a Convenção de nº 30 da OIT, começou a entender como jornada de trabalho todo o tempo colocado à disposição do empregador.

Ao longo do tempo foram ocorrendo diversas modificações acerca da duração da jornada de trabalho.

No Brasil, somente no ano de 1932, sugeriram as primeiras leis sobre a duração da jornada de trabalho, com a criação dos Decretos nº 21.186 e 21.364, que tratavam respectivamente sobre a duração do trabalho no comércio e na indústria.

A primeira Constituição Federal que tratou de limitar a jornada de trabalho foi a de 1934 ao estabelecer, em seu artigo 121, parágrafo 1º, alínea c, o patamar de 08 (oito) horas diárias de labor.

Através do decreto-lei nº 2.308\40, houve a unificação da legislação, estabelecendo com regra geral a duração da jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, mas conservando a jornada diferenciada para algumas profissões específicas. Em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), incorporou o decreto-lei supramencionado.

Por fim, a Carta Magna de 1988, também conservou a duração da jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 “quarenta e quatro” horas semanais, previsto mais precisamente no artigo 7º, inciso XIII.

A limitação da jornada de trabalho é acima de tudo, uma norma protetora da saúde e da segurança do trabalho, levando em consideração fatores biológico, sociais e econômicos.

Os fatores biológicos são de suma importância para limitação da quantidade de horas laboradas durante um dia, sendo o indicador da fadiga e, do estresse.

Os fatores sociais correspondem à vida social do trabalhador, que laborando em uma extensa jornada de trabalho, acabam não tendo tempo para o lazer, nem mesmo para a convivência social com amigos e familiares.

No que tange aos fatores econômicos, é importante haver uma limitação da jornada de trabalho, posto que o trabalhador que labora durante um extenso

período, acaba tendo sua capacidade produtiva reduzida e conseqüentemente não auferindo lucro para o empregador.

Ressalte-se ainda, que além dos fatores alhures descritos, o respeito à jornada de trabalho decorre do direito a vida, pois o trabalho em excesso, pode ocasionar na perda desta.

Tornando-se com isto, o cumprimento da jornada de trabalho um direito indisponível, por resguardar a vida que é uma garantia constitucional.

### 3 CONCEITO DA JORNADA DE TRABALHO

A Jornada de trabalho é considerada como o período diário durante o qual o trabalhador está a disposição da sua empresa, e faz parte do Direito do trabalho. Cada país possui sua própria regulamentação para a quantidade de horas na jornada de trabalho e seus limites e considerações específicas.

No Brasil, a jornada de trabalho é regulamentada pela Constituição Federal não ultrapassando 08 (oito) horas diárias, e não considera-se o período de repouso e refeição, e o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho, como fazendo parte das horas de trabalho.

A jornada de trabalho representa a quantidade de energia despendida pelo obreiro, por dia, mês ou ano, enquanto permanece a disposição do empregador executando ou aguardando ordens. Conforme depreende a consolidação das leis trabalhista em seu artigo 4º, caput, que diz, “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada<sup>2</sup>”.

Assim, não necessita que o trabalhador esteja efetivamente trabalhando, basta tão somente que esteja aguardando ou executando ordens merecidas .

No ordenamento jurídico brasileiro a jornada normal de labor é de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Contudo nos casos dos trabalhadores que laboram em turno interrupto de revezamento a jornada de trabalho será de 06 (seis) horas diárias, salvo convenção coletiva.

Com ênfase no artigo 7º, inciso XIII e XIV, da constituição federal<sup>3</sup>, que dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

---

<sup>2</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Art. 4º, da CLT.

<sup>3</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Art. 7º, incisos XIII e XIV da CF.

Entretanto, é importante pontuar que existem dois modos distintos de interpretar a jornada de trabalho, quais sejam o sentido estrito e o sentido amplo.

O sentido amplo é considerado o período que o empregado se encontra a disposição do empregador, levando em consideração ainda o tempo em que o empregado sai de sua residência, até o momento que retorna.

Logo, a interpretação em sentido estrito, considera jornada de trabalho apenas o período que o empregado permanece à disposição do empregador.

O ordenamento jurídico acolhe o conceito da jornada de trabalho em sentido estrito, haja vista que o artigo 58, no parágrafo 2º da CLT, aponta que o tempo de locomoção despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, quando não seja servido de transporte público regular, tratar-se de local de difícil acesso e o empregador fornecer condução, é denominado como horas in itinere.

### **3.1 Jornada de trabalho, horário de trabalho e duração de trabalho**

Para o doutrinador Sergio Martins a jornada de trabalho “diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta a empresa<sup>4</sup>”.

A definição da jornada de trabalho para Valentin Carrion “é a jornada de trabalho é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer a disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias<sup>5</sup>”.

O horário de labuta é estabelecido pela hora de entrada de saída do obreiro no local de trabalho, não incluindo o horário para refeição e descanso.

Para Arnaldo Sussekind, o horário de trabalho “é a fixação dos momentos em que deve ter início e fim a jornada normal de trabalho e, se for o caso, do intervalo para descanso ou refeição<sup>6</sup>”.

Vale ressaltar que o horário de trabalho pode variar entre o diurno, noturno e o misto, de acordo com o ajuste celebrado no contrato de trabalho.

A duração do trabalho depreende em um termo genérico, vez que além de abranger a jornada diária, também abrange as férias e o descanso semanal remunerado.

O nobre doutrinador Mauricio Goldinho Delgado estabelece:

---

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 2001, p. 437

<sup>5</sup> CARRION, Valentin. Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho. 2009. p. 107.

<sup>6</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 2000. p. 808.



“Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal) e até mesmo ano (duração anual)<sup>7</sup>”.

Constituindo a duração de trabalho em um gênero, do qual a jornada de trabalho e os repousos existentes no contrato são espécies.

### 3.2 Classificação da jornada de trabalho

A doutrina apresenta diversas classificações da jornada de trabalho, tomando por base a duração, o período, a profissão, a remuneração, e a rigidez do horário.

Quanto à duração a jornada de trabalho pode ser classificada em:

**Ordinária ou normal**, quando se desenvolve nos limites das leis e convenções coletivas;

**Extraordinária ou suplementar**, quando ultrapassa os limites das normas;

**Contínua**, quando ocorre sem intervalos;

**Descontínuas**, quando ocorrida com intervalos;

**Intermitentes**, quando existem sucessivas paralisações;

**Limitadas**, quando prevê um termo final de sua prestação;

**Ilimitadas**, quando a legislação não prevê um termo final.

Quanto ao período, a jornada de trabalho pode ser:

**Diurna**, quando ocorrida nos centros urbanos, entre 05h00min e 22h00min;

**Noturna**, quando ocorrida nos centros urbanos, entre 22h00min e 05h00min do dia seguinte, bem como suas prorrogações;

**Mista**, quando transcorre tanto no período diurno como noturno, por exemplo, entre as 19h00min e 24h00min;

**Em revezamento**, semanal ou quinzenal, quando num período há trabalho de dia, em outro à noite;

É importante salutar, que o Trabalhador Rural, possui um critério diferenciado, vez que é considerado noturno o trabalho realizado entre as 21h00min

---

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 2002. p. 813.

até 05h00min do dia seguinte na lavoura, e entre as 20h00min até 04h00min do dia seguinte na pecuária.

No que concerne à classificação da jornada de trabalho, quanto à condição social do trabalhador, se distingue entre homens, mulheres, menores e aprendiz.

Por sua vez, quanto à profissão, temos a jornada geral, aplicável a todo empregado e as jornadas especiais, destinada para algumas categorias, como ferroviários, médicos, telefonistas, professores, bancários, entre outros.

Há também classificação a quanto à remuneração, que é aquela com ou sem acréscimo salarial em decorrência do número de horas laboradas.

Destarte, que a jornada noturna é remunerada com adicional noturno e o horário extraordinário é recompensado com o adicional de horas extras, salvo quando houver acordo de compensação de horas.

Quanto à rigidez do horário, existem as jornadas inflexíveis que compreendem naquela em que há um horário fixo para ser cumprido e as jornadas flexíveis nas quais os empregados não tem horário fixo para iniciar ou findar seu labor. Salientando que esta ultima não é prevista na legislação brasileira.

Desta feita, conclui-se a existência de inúmeras formas de classificação da jornada de trabalho.

#### 4 HORAS IN ITINERE

As horas *in itinere* são horas extras; porém não são aquelas prestadas no local de trabalho. Este tipo de hora extra se caracteriza no trajeto do empregado quando se desloca de sua residência ao trabalho e vice e versa.

Porém o principal é observar que não é sempre que ocorre a caracterização das horas “*in itinere*” ou seja, não é caracterizada referida hora extra para todo e qualquer empregado todas as vezes que o mesmo se desloca até o local de trabalho.

Se o empregado utiliza seus meios próprios ou se o local onde trabalha é servido de transporte público regular, estas horas extras referentes ao percurso são indevidas.

Já quando o empregador fornece o transporte porque não existe transporte na região para que o empregado consiga chegar ao trabalho ou voltar a sua residência, será caracterizado o tempo gasto pelo empregado do trajeto de ida e volta do trabalho como horas “*in itinere*”.

A hora *in itinere*, foi instituída através da Lei 10.243, que acrescentou na seção que dispõe sobre a Jornada de Trabalho, o parágrafo 2º, do Artigo 58, da CLT, com a seguinte redação:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, **salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução**”. (grifo nosso)<sup>8</sup>

Observa-se a existência de pressupostos para computação da hora *in itinere*, quais sejam:

- Local de difícil acesso ou não servido por transporte público;
- Ser um meio de transporte fornecido pelo empregador.

Assim, satisfeito o requisito de que a condução deve ser fornecida pelo empregador, necessita ser preenchido outros dois requisitos, estes, porém de forma alternada, o local de trabalho deve ser de difícil acesso OU não servido por transporte público.

<sup>8</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Art.58, parágrafo 2º da CLT.

Ademais, basta que os horários do transporte público sejam incompatíveis com início e término da jornada de trabalho para que haja o computo das horas *itinere*.

Destaca-se que a mera insuficiência do transporte público não enseja no pagamento de horas *in itinere*, segundo entendimento pacificado pelo TST, por meio da Súmula 90, que diz:

**HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.**

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Nestes termos, destacam-se algumas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS IN ITINERE. Ante a contrariedade à Súmula 90, IV, do TST, nos termos exigidos no artigo 896 da CLT, provê-se o Agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. Apresenta-se incontroversa a distância de três quilômetros entre Buriti Alegre (município de residência da reclamante) e a sede da empresa, bem como o entendimento do Regional de que tal percurso pode ser vencido a pé ou de bicicleta, concluindo ser uma benesse o fornecimento do transporte pela reclamada. Ora, não se apresenta razoável exigir que o empregado caminhe ou pedale diariamente seis quilômetros para trabalhar (três para ir e a mesma distância para voltar). **Nos termos do art. 58, § 2º da CLT, c/c a Súmula 90 do TST, é devido o pagamento de horas in itinere nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso, não servido por transporte público regular, ou quando há incompatibilidade entre o horário do transporte e a jornada do empregado.** Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. TEMPO À DISPOSIÇÃO. Diante do

deferimento das horas in itinere, a reclamante tem direito ao recebimento, como extra, do período de espera pelo ônibus fornecido pela reclamada, por se tratar de tempo à disposição do empregador. Recurso de revista conhecido e provido. (Grifo nosso)

(TST - RR: 18297720125180128, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 20/08/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014)

HORAS "IN ITINERE". CARACTERIZAÇÃO EM PARTE DO TRAJETO. EFEITOS. Sendo incontroverso, por um lado, que a condução era fornecida pela empresa e tendo sido demonstrado que parte do trajeto era feito em rodovia asfaltada e de fácil acesso e, de outro lado, que o tempo gasto da malha rodoviária até as lavouras era percorrido em estradas vicinais e de terra de chão batido, em trecho não servido por transporte público e, portanto, de difícil acesso, **cabe aplicar ao caso concreto o disposto no item IV, da Súmula 90/TST, no sentido de que "se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas 'in itinere' remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público"**. Sentença mantida por conter exata aplicação da norma aos fatos. (Grifo nosso)

(TRT-3 - RO: 2552309 02127-2008-063-03-00-5, Relator: Monica Sette Lopes, Oitava Turma, Data de Publicação: 28/09/2009 25/09/2009. DEJT. Página 216. Boletim: Não.)

Impede ressaltar que as horas "in itinere" são computadas na jornada de trabalho, assim o tempo excedido da jornada legal é considerado como hora extra, devendo incidir o respectivo adicional, de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sob o valor da remuneração normal.

Caso somente exista transporte público regular em parte do trajeto percorrido, as horas in itinere limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Observa-se ainda, que o simples fato do empregador cobrar pelo fornecimento do transporte, não afasta o direito a percepção do pagamento das horas in itinere.

Súmula 320 do TST:

**HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

É indubitável frisar, que se consideram horas in itinere, também o tempo necessário de deslocamento do obreiro entre a portaria e o local exato de labor.

Conforme enunciado da súmula 429 do TST, nos termos seguintes:

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários<sup>9</sup>.

Desta feita, se o tempo de deslocamento entre a portaria da empresa e o efetivo resinto no qual o obreiro labora não ultrapassar dez minutos diários, inexistirá o cômputo das horas in itinere. Contudo se estes dez minutos forem ultrapassados, será então computado na jornada de trabalho.

Por fim, a lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, introduziu na CLT, mais precisamente em seu artigo 58, parágrafo 3º, a possibilidade por meio de instrumentos normativos negociados, o tempo médio gasto pelo empregado, bem como a forma e natureza de sua remuneração.

---

<sup>9</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Súmula 429 do TST.

## 5 INTERVALOS

A legislação obriga a concessão de intervalos ao empregado, para que o trabalhador recobre as energias gastas durante a jornada de trabalho diária.

O doutrinador Sergio Pinto Martins diz que:

“o objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo a possibilidade de acidentes do trabalho. O trabalhador se alimenta e descansa para poder repor suas energias e voltar a trabalhar novamente<sup>10</sup>”.

Somente em alguns casos excepcionais, levando em conta as particularidades da atividade desenvolvida, se aceita a jornada de trabalho sem intervalos para descansos, como ocorre nos casos dos vigilantes.

Os intervalos podem ser divididos em intrajornada, interjornada, descanso semanal remunerado e as férias.

Existem ainda os intervalos especiais, que dependem da atividade ou situação, dispõe João Paulo Manfio acerca dos intervalos especiais que:

Atividades de datilografia, cálculo e digitação, a cada 90(noventa) minutos trabalhados é obrigatório um descanso de 10(dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho previsto no artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho e Súmula 346 do Tribunal Superior do Trabalho.

Amamentação, até que o filho complete seis meses, a mulher terá direito a dois descansos de meia hora, durante a jornada de trabalho, previsto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Empregados que trabalham no interior de câmaras frigoríficas, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho devem ter vinte minutos de repouso computado como de trabalho efetivo, previsto no artigo 253 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>11</sup>.

É importante salientar, que o Empregador por mera liberalidade poderá conceder outros intervalos ao trabalhador além daqueles previamente estipulados em lei, como por exemplo, o horário para lanche. Entretanto é vedado acrescentar esses intervalos a jornada normal de trabalho, sob pena de incorrer no pagamento do adicional de horas extras, por se tratar de tempo à disposição do empregador.

Consoante orientação do TST, através da Súmula 118, temos:

---

<sup>10</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 2010, p. 558.

<sup>11</sup> MANFIO, 2009, pg. 45.

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada<sup>12</sup>.

## 5.1 Intervalos intrajornada

O intervalo intrajornada é o descanso concedido dentro da própria jornada de trabalho. Assim, o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho diz que:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas<sup>13</sup>.

Neste diapasão, percebemos que, qualquer trabalho que exceda a duração de seis horas contínuas de serviço será concedido um intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 01 (uma) hora e não excedendo 02 (duas) horas.

Contudo, se o empregado tiver uma jornada de trabalho entre 04 (quatro) horas e 06 (seis) horas diárias, terá um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos, conforme prevê o parágrafo 1º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalhistas.

Destarte, que se labor for de até 04 (quatro) horas diárias, o empregado não terá direito a intervalo.

Ressalta-se, que o intervalo intrajornada não é computado na jornada de trabalho, conforme dispõe o parágrafo 2º do artigo 71 da CLT “os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho<sup>14</sup>”, ou seja, não sendo considerado tempo a disposição do empregador.

Além disso, o parágrafo 3º do artigo 71 da CLT traz a possibilidade da redução do intervalo reservado para descanso e alimentação, dizendo que:

“O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho e Previdência Social quando, ouvida a Secretaria e Higiene do Trabalho, se verificar que o

---

<sup>12</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Súmula 118 do TST.

<sup>13</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Artigo 71 da CLT.

<sup>14</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo 2º, artigo 71 da CLT.



estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares<sup>15</sup>.

Ademais, a não concessão, a concessão irregular ou a concessão parcial do intervalo para o repouso ou alimentação, obriga o empregador a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre a hora normal de trabalho, conforme depreende o parágrafo 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho:

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste Art., não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho<sup>16</sup>.

Nesta esteira, trata a orientação Jurisprudencial 307 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, acerca do assunto:

Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT)<sup>17</sup>.

## 5.2 Intervalos interjornada

O intervalo interjornada é o intervalo que ocorre entre as duas jornadas de trabalho do empregado. O artigo 66º da Consolidação das Leis do Trabalho, diz que: “entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas de descanso consecutivos<sup>18</sup>”.

Este intervalo visa garantir o bem estar e a saúde do empregado. Entretanto como alhures descrito, este intervalo não é remunerado, porém a não observância desta regra assegura ao empregado o direito de receber horas extras.

Não obstante, a Súmula 110 do Tribunal Superior do Trabalho, esclarece que:

<sup>15</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo 3º, artigo 71 da CLT.

<sup>16</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo 4º, artigo 71 da CLT.

<sup>17</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. OJ 307 da SDI- 1.

<sup>18</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 66 da CLT.

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional<sup>19</sup>.

Assim, o empregado ao terminar o serviço no sábado, somente depois de 35 horas poderá retornar ao trabalho, ou seja, às 11 horas mais 24 horas do repouso semanal remunerado.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê ainda no artigo 67 que:

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte<sup>20</sup>.

No que tange, ao labor durante os domingos e feriados, a lei 605/49, trata em seu artigo 9º, que a remuneração será paga em dobro, ou seja, 100% sobre a jornada normal, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

### **5.3 Descanso Semanal Remunerado (DSR)**

O ordenamento jurídico preconiza que o empregado após completar 06 (seis) dias de labor, tem direito a um repouso semanal remunerado, com duração de mínima de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Não se aplica ao descanso semanal remunerado, o disposto nos artigos 67 a 70 da CLT, visto que foram revogados pela lei nº 605 de 05 de janeiro de 1949, que passou a regular a matéria.

Conforme exposto abaixo:

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Súmula 110 do TST.

<sup>20</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 67 da CLT.

<sup>21</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 1º da lei 605/49.

O repouso semanal remunerado, sempre que possível, deverá coincidir com o domingo, com fulcro no artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal, que diz: “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos<sup>22</sup>”.

Quando a atividade laborativa funcionar durante o domingo, o repouso semanal remunerado do empregado poderá ser realizado em outro dia da semana. Contudo é obrigatório que pelo menos uma vez por mês que a folga coincida com o domingo.

Assim dispõe o artigo 9º da lei 605/49:

Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga<sup>23</sup>.

Os requisitos para a concessão deste direito são a assiduidade e pontualidade.

Desta feita, as faltas injustificadas do obreiro durante a semana de trabalho, além de ocasiona no desconto do dia faltoso, acarretam também na perda da remuneração do repouso semanal remunerado.

Nesta baila, o artigo 6º da lei 605 de 1949 que “não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho<sup>24</sup>”.

## 5.4 Trabalho Noturno

A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso IX que “a remuneração do trabalho noturno será superior do que o trabalho realizado em período diurno<sup>25</sup>”.

---

<sup>22</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed, artigo 7º, inciso XV da CLT.

<sup>23</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 9º da lei 605/49.

<sup>24</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 6º da lei 605/49.

<sup>25</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 7º, inciso IX, da CF.

Assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 73, caput, determina que a remuneração do trabalho noturno, terá um acréscimo de no mínimo 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna.

Conforme aponta:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§1º- A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§2º- Considera-se noturno, para os efeitos desse artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte.

§3º- O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário-mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da porcentagem.

§4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo<sup>26</sup>.

Assim, cumpre destacar o tratamento diferenciado existente entre os trabalhadores urbanos e rurais no tocante ao trabalho noturno.

Considera-se noturno, para fins de jornada laboral, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22h00min de um dia às 05h00min do dia seguinte.

Já nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21h00min de um dia às 05h00min do dia seguinte, e na pecuária, entre 20h00min às 04h00min do dia seguinte.

Além disso, aos trabalhadores rurais, o parágrafo único artigo 7º da Lei 5.889/1973, dispõe que: “todo o trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal<sup>27</sup>”.

---

<sup>26</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 73º da CLT.

Sergio Pinto Martins diz que:

“O adicional noturno que for pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos, como férias, 13º salário, aviso prévio indenizado, Descaso Semanal Remunerado, FGTS, entre outros<sup>28</sup>”.

A Súmula 60 do Tribunal Superior do Trabalho em seu parágrafo 5º, inciso II aduz, que cumprida integralmente à jornada no período noturno, e prorrogado esta, devido será o adicional quanto a estas horas prorrogadas.

O parágrafo 4º esclarece que o trabalho cujo início se deu no período diurno e finaliza no período noturno, o adicional consistirá sobre aquele tempo laborado durante o período noturno.

Por fim, destaca-se que defeso o trabalho noturno aos menores de 18 anos, conforme prevê o artigo 7º inciso XXXIII da Constituição Federal.

## 5.5 Férias

As férias correspondem a um período de descanso anual do contrato de trabalho, que o trabalhador tem direito após um ano de labor.

As férias tem o objetivo de restaurar as energias do obreiro, e assegura sua saúde física e mental, após a prestação de serviço durante o período 12 meses.

Geralmente as férias tem a duração de 30 (trinta) dias.

A Carta Magna prevê o pagamento do acréscimo de 1/3 sobre a remuneração normal do empregado no mês das férias.

A CLT determina em seu artigo 130, uma proporcionalidade em relação às faltas dos empregados, definindo que o período de férias tenha durações diferenciadas, calculadas conforme o número de faltas do empregado durante o ano.

Art.130 Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:  
I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

<sup>27</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 7º da lei 5.889/73.

<sup>28</sup> Martins. Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 2010, p. 551.

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas<sup>29</sup>.

Os trabalhadores em regime de tempo parcial não possuem direito de gozar trinta dias completos de férias. Porém a CLT, em seu artigo 130-A, fixa uma proporcionalidade, tendo como parâmetro o tempo de duração do trabalho:

Art. 130-A - Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade<sup>30</sup>.

Deste modo, os empregados em regime de tempo parcial que tiverem durante o período aquisitivo de férias mais de 07 (sete) faltas injustificadas terão seus períodos de férias reduzidos pela metade.

Nesta baila, merece ênfase o artigo, 131 da CLT, que aduz o que não é considerada falta ao trabalho:

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do Art. anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

---

<sup>29</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 130 da CLT.

<sup>30</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 130-A, da CLT.

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133<sup>31</sup>.

O artigo 133 da CLT traz os casos de perda do direito dos empregados gozarem as férias do período aquisitivo.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos<sup>32</sup>.

Findo o período aquisitivo, inicia-se a contagem do período concessivo, ou seja, o prazo que o empregador tem para conceder férias ao empregado, dentro do limite máximo de 12 (doze) meses.

---

<sup>31</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 131 da CLT.

<sup>32</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 133 da CLT.

É indubitável frisar, que as férias somente poderão ser parceladas duas vezes, sendo vedada à concessão de um período inferior a 10 dias.

Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos, as férias serão sempre concedidas de uma só vez, sendo que ao estudante menor de 18 anos, é assegurando o direito do gozo de suas férias com a período das férias escolares.

Outrossim, aos membros de uma mesma família é assegurado o direito de gozarem suas férias em um mesmo período, salvo se resultar em prejuízo para o serviço.

Por fim, destaca-se que vencendo o prazo de 12 (doze) meses para a concessão do período de férias, o empregador será obrigado a pagá-las em dobro.



## 6 HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias ou horas suplementares são aquelas que extrapolam a jornada normal de trabalho.

Sérgio Pinto Martins conceitua de horas extras assim:

São as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação<sup>33</sup>.

Mauricio Goldinho Delgado define horas extras como sendo “O lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual<sup>34</sup>”.

Ademais a Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso “XVI” que: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal<sup>35</sup>”.

Assim, estão revogadas as normas da CLT, que asseguram o adicional de hora extra em 20% (vinte por cento).

Cabe esclarecer, que nenhum empregado é obrigado a laborar em jornada extraordinária. Entretanto o artigo 61 da CLT determina:

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto<sup>36</sup>

Cumprido destacar, que a legislação pátria permite a realização de horas extras nos casos de acordo de prorrogação de horas, sistema de prorrogação de horas e das atividades inadiáveis de força maior.

### 6.1 Acordo de Prorrogação de Horas

O acordo de prorrogação de horas consiste em um ajuste de vontades realizado entre empregado e empregador, com o fito acrescer horas suplementares,

<sup>33</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 2010, p. 525.

<sup>34</sup> Delgado, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 2006, p. 888.

<sup>35</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 7º, inciso XVI, da CF.

<sup>36</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 61 da CLT.

mediante o pagamento de adicional de horas extras. Pode ser feito por prazo determinado ou indeterminado.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a celebração do acordo de prorrogação de horas, em seu artigo 59, ao dispor:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho<sup>37</sup>.

A legislação permite a prorrogação de horas, em no máximo 02 (duas) horas suplementares por dia.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins, diz que:

“Se o empregado prestar mais de duas horas por dia, terá que recebê-las, pois geraria enriquecimento ilícito do empregador em detrimento do esforço do empregado, além do que as partes não poderiam voltar ao estado anterior, devolvendo ao obreiro a energia despendida. Excedido o limite de duas horas por dia, haverá multa administrativa. Trabalhar mais de 10(dez) horas por dia diminui a concentração do trabalhador. Ele está mais cansado, podendo causar acidente do trabalho<sup>38</sup>”.

Existe uma exceção, tornando lícita a prorrogação de horas superior as 10 (dez) horas em alguns casos, conforme prevê o artigo 61 da CLT:

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender á realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto<sup>39</sup>.

Neste caso poderá ser exigida a prorrogação de horas independentemente de acordo, mas deverá ser comunicado, dentro do prazo de 10 (dez) dias, às autoridades competentes em matéria de trabalho, justificado no momento da fiscalização, sem prejuízo dessa comunicação, conforme previsto no parágrafo 1º desse artigo.

No tocante, a prorrogação de horas nas atividades consideradas insalubres, qualquer prorrogação somente serão acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse

---

<sup>37</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 59 da CLT.

<sup>38</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 2010, p. 525.

<sup>39</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 61 da CLT

efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, que diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1.

## 6.2 Sistema de Compensação de Horas

O Sistema de compensação de horas consiste na prorrogação da jornada de trabalho em um dia com a correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia, sem acréscimo salarial de qualquer natureza.

Conforme o parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem sejam ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias<sup>40</sup>.

A distribuição das horas de um dia pelos demais dias da semana. Assim, o empregado não trabalha, por exemplo, no sábado, e cumprirá essas horas de 2.<sup>a</sup> até 6.<sup>a</sup> feira.

Delibera Sergio Pinto Martins que acordo de compensação de horas “é o ajuste entre empregado e empregador para que o primeiro trabalhe mais horas em determinado dia para prestar serviços em número de horas inferior ao normal em outros dias<sup>41</sup>”.

Desta feita, em período de elevada produção, poderá o trabalhador laborar mais horas por dia, compensando essas horas, laborando menos em período de menor produção.

Para que ocorra a compensação de horas, é imprescindível preencher alguns requisitos:

- a) Existência de acordo escrito, convenção ou acordo coletivo;
- b) O excesso de horas que não poderá ultrapassar 10 (dez) horas diárias;

---

<sup>40</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo 2º, artigo 59 da CLT.

<sup>41</sup>MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 2010, p. 530.

c) O respeito à carga máxima semanal, ou seja, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Ilustra a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho em seu inciso “I”, que: “A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva<sup>42</sup>”.

Assim, nos termos do parágrafo 3º do artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor as remuneração na data da rescisão<sup>43</sup>.

A compensação de horas deve ocorrer dentro de um prazo máximo de 01 (um) ano, caso este prazo seja desrespeitado, o empregador arcará com o pagamento dessas horas, com seu respectivo adicional.

---

<sup>42</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Súmula 85, inciso I, do TST.

<sup>43</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo 3º, artigo 59 da CLT.

## 7 TRABALHO POR TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

O turno ininterrupto de revezamento constitui pelo labor realizado de maneira alternada, em períodos diurno e noturno, com frequência diária, semanal, quinzenal ou mensal.

A Constituição Federal preconiza no artigo 7º, inciso XIV, que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva<sup>44</sup>;

O turno ininterrupto de revezamento ocorre quando a metodologia da empresa sucede em 24 (vinte e quatro) horas por dia.

O obreiro que tem dificuldades em se adaptar as variações ambientais, apresentará uma sobrecarga ao laborar em turno ininterrupto de revezamento.

Por fim, destaca-se entendimento pacificado pelo TST, nos termos da súmula 423:

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras<sup>45</sup>.

### 7.1 Trabalho por tempo parcial

O trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, nos moldes do artigo 58-A da CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

---

<sup>44</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 7º, inciso XVI da CLT.

<sup>45</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Súmula 423 do TST.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)<sup>46</sup>.

Os empregados submetidos ao regime de tempo parcial perceberá a remuneração proporcional à sua jornada semanal sendo que a adoção deste regime deve ser realizada através de negociação coletiva.

A principal característica do trabalho em regime de tempo parcial regulamentado pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho é a de que a sua “duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”.Ao regulamentar de forma expressa o trabalho em regime de tempo parcial, a Medida Provisória n. 2.164-41/2001<sup>47</sup>, que acrescentou o art. 58-A à CLT, impôs os seguintes requisitos :

a) a duração da jornada semanal não pode exceder de 25 (vinte e cinco) horas. Quanto a duração máxima diária, deve ser respeitada a regra geral, que é de oito horas por dia;

b) é proibida a prestação de horas extras (§ 4º, do art. 59 da CLT);

c) o salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral (§ 1º do art. 58-A da CLT)

d) o empregado já contratado para trabalhar em tempo integral, poderá alterar o laborar em regime parcial, desde que haja norma coletiva prevendo essa possibilidade e o trabalhador faça sua opção perante a empresa. Isto porque, para a redução do salário, a Constituição Federal exige previsão expressa em acordo ou convenção coletiva.

e) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado que trabalha em regime de tempo parcial terá direito a férias, cuja

---

<sup>46</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 58-A, da CLT.

<sup>47</sup> Disponível em : [http://www.granadeiro.adv.br/template/template\\_clipping.php?Id=5486](http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=5486) Acessado em : 31/05/2015 .

duração variará de acordo com a quantidade de horas trabalhadas na semana, na seguinte proporção (art. 130-A da CLT)

f) se o empregado tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas, no período aquisitivo, terá o seu período de férias reduzido à metade (parágrafo único do art. 130-A da CLT). O empregado não perde o direito às férias.

g) o empregado contratado pelo regime de tempo parcial não pode converter em pecúnia parte de suas férias, devendo usufruí-las integralmente (§ 3º do art. 143 da CLT).

O trabalho em tempo parcial não pode ensejar tratamento desigual aos empregados em questões de oportunidades de promoção, às prestações previdenciárias, ao acesso aos planos de saúde e odontológicos oferecidos aos demais empregados, ao percentual do FGTS.

## 8 EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA JORNADA DE TRABALHO

A consolidação das leis trabalhista excluiu alguns trabalhadores do controle da jornada de trabalho, em razão das atividades que exercem, pois realizam atividades externas ou ocupam cargo de confiança, nos termos do artigo 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)<sup>47</sup>.

Insta destacar, que o artigo 62 da CLT pressagia duas condições para que o funcionário não tenha sua jornada de trabalho controlada, quais sejam:

- a) os empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horários de trabalho;
- b) os empregados que ocupam cargo de gestão.

Para que o empregado se enquadre em uma das situações, faz-se necessário cumprir algumas exigências que passaremos a comentar.

Vale ressaltar que ainda estão presentes os Empregados Externos que são aqueles que realizam suas atividades fora do estabelecimento comercial, portanto, suas funções são incompatíveis com a fixação do horário de trabalho.

Exemplo: carteiros, vendedores externos, motoristas de caminhão, viajantes, etc.

A lei estabelece que estes empregados deverão ter anotado na CTPS e livro de registro, a referida condição, nos termos do artigo 62, I da CLT.

---

<sup>47</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo, artigo 62 da CLT.



## 9 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho poderá ser realizado de forma tácita ou expressa, verbal ou escrita, sendo ainda por prazo determinado ou indeterminado entre o empregador e empregado.

Conforme assegura o artigo 444 da CLT:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre negociação das partes interessadas em tudo quanto não seja contrária às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes<sup>48</sup>.

Entretanto, o artigo 469 da CLT assegura aos contratos individuais de trabalho a alteração somente aconteça por mútuo consentimento, devendo ainda, não resultar direta ou indiretamente em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade, com fulcro no artigo 9º da CLT.

Tais dispositivos visam assegurar a liberdade de contratação das partes, porém sempre coibindo as alterações contratuais de forma arbitrária por parte do empregador.

Para que ocorra qualquer alteração contratual devem-se observar os requisitos elencados no artigo 468 da CLT, quais sejam:

a) Mútuo consentimento das partes;

b) Que a alteração não traga nenhum prejuízo direto ou indireto ao empregado.

Existem algumas alterações contratuais que são possíveis, ainda que a vontade seja exclusivamente do empregador, pois faz parte do seu poder potestativo, contudo não poderá haver prejuízo ao obreiro.

Segue abaixo um rol discriminativo estabelecido pela CLT, de algumas condições lícitas em que o empregador poderá alterar o contrato de trabalho, a saber:

Mudança do local de trabalho, desde que não haja a mudança de domicílio do empregado;

Mudança de horário (exemplo do noturno para o diurno);

---

<sup>48</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. artigo 444, da CLT.

Alteração de função, desde que não represente rebaixamento para o empregado;

Transferência para localidade diversa da qual resultar do contrato no caso do empregado que exerça cargo de confiança;

Transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalha o empregado;

Transferência do empregado para localidade diversa da qual resultar do contrato quando desta decorra necessidade do serviço, sob pagamento suplementar, nunca inferior a 25% do salário.

## 10 FORMAS DE CONTROLE DE JORNADA SEGUNDO A CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece no artigo 74, parágrafo 2º, as formas admitidas de registro de jornada:

Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória à anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso<sup>49</sup>.

Inicialmente, destaca-se que o registro manual é aquele feito em folha ou livro de ponto, o mecânico é o cartão de ponto marcado mecanicamente no relógio de ponto e o eletrônico que é a marcação computadorizada do registro.

O ordenamento jurídico faculta aos estabelecimentos com mais 10 (dez) empregados escolherem o mecanismo de controle de ponto, optando por aquela que melhor se inserir em sua estrutura de gestão.

Para o empregador é primordial que ele adote um sistema de controle para o registro da Jornada de Trabalho praticada pelo empregado. A ausência desse controle é um dos maiores problemas enfrentados pelas empresas na Justiça Trabalhista, devendo, então, receber uma atenção especial, não só na existência mas também no treinamento do empregado que irá desenvolver o sistema, bem como uma política clara e extensiva aos empregados e que condiz com as atividades desenvolvidas .

Desta forma algumas opções que podem ser adotadas, e cada qual requer um procedimento diferente e adoção de controle específico, sempre visando o cumprimento da lei.

**Manual** é o controle feito de forma transcrita pelo empregado diretamente num livro ou folha individual de presença apropriados para o registro. É imprescindível que os dados do empregador (nome, CNPJ e endereço) e do empregado (nome, cargo, horário de trabalho contratual, número de registro, período a que se refere o apontamento e espaço para assinatura). Deve o registro transcrito ser fiel ao fato; ou seja, a justiça não tolera registro com hora fictícia, pré-assinalada; por exemplo, empregado que registra ter entrado todos os dias às 08 (oito ) hs, o que é impossível na prática.

---

<sup>49</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed. Parágrafo 2º, artigo 74 da CLT.

**MECÂNICO** é o sistema utilizado com relógio mecânico e cartão de ponto. Deve ser preenchido os dados do empregador ou colar uma etiqueta sem rasuras, o empregado registrará o seu horário no sistema de marcação mecânica.

**Eletrônico ou Digital** é o atualmente mais utilizado, podendo servir como crachá de identificação e no verso tarja magnética para registrar no relógio digital. A impressão da folha de ponto no final do mês não pode fugir aos itens já citados acima.

Seja qual for o modelo adotado, o registro é pessoal e a assinatura no apontamento mensal deve ser adotada. Alguns tribunais tem exigido a assinatura, mesmo no eletrônico, pois há entendimento de que sendo possível alterar os dados, é direito do empregado ter o conhecimento do fechamento, de tal sorte que se a assinatura não for lançada é nulo os registros na folha de apontamento.

Os registros devem ser feitos obrigatoriamente no horário de entrada e saída. Mencionar no corpo da folha ou cartão de ponto o horário de intervalo. Nada impede de que o empregado registre todos os movimentos (entrada – saída para intervalo – retorno do intervalo – término da jornada)

## 11 PORTARIA 1015/2009- O Registrador Eletrônico de Ponto (REP)

Em 21 de agosto de 2009, foi publicada a Portaria 1.510 do Ministério do Trabalho, alterando o sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, causando a necessidade de adaptação das empresas para se adequarem às novas exigências.

As Portarias 3.626/1991 e 1.121/1995 regulam os registros de ponto manual, mecânico e eletrônico, de maneira sutil e eficaz.

A Portaria 1.510/2009 aborda unicamente o controle eletrônico, com o intuito de trazer maior precisão na aferição do registro da jornada de trabalho, ao estabelecer algumas exigências ao controle eletrônico da jornada, conforme discriminação abaixo:

a) Institui condições para a validade do equipamento de Registro de Ponto Eletrônico - REP;

b) Veda qualquer tipo de ressalva na marcação de ponto automática ou alteração dos dados registrados no REP;

c) Proíbe o uso de computador e dos atuais relógios de ponto;

d) Designa a emissão obrigatória do comprovante da marcação a cada registro efetuado pelo trabalhador no REP;

e) Funda requisitos para o programa que fará o tratamento dos dados oriundos do REP, chamado Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Outrossim, a Portaria 1.510 implanta alterações para o sistema de controle de jornada, da seguinte maneira:

Art. 7º O REP deverá prover as seguintes funcionalidades:

I - marcação de Ponto, composta dos seguintes passos:

a) receber diretamente a identificação do trabalhador, sem interposição de outro equipamento;

b) obter a hora do Relógio de Tempo Real;

c) registrar a marcação de ponto na MRP; e

d) imprimir o comprovante do trabalhador.(...)

Art. 10. O REP deverá atender aos seguintes requisitos:

I - não permitir alterações ou apagamento dos dados armazenados na Memória de Registro de Ponto;

II - ser inviolável de forma a atender aos requisitos do art. 2º;

III - não possuir funcionalidades que permitam restringir as marcações de ponto;

IV - não possuir funcionalidades que permitam registros automáticos de ponto;

V - possuir identificação do REP gravada de forma indelével na sua estrutura externa, contendo CNPJ e nome do fabricante, marca, modelo e número de fabricação do REP.

Parágrafo único. O número de fabricação do REP é o número exclusivo de cada equipamento e consistirá na junção sequencial do número de cadastro do fabricante no MTE, número de registro do modelo no MTE e número série único do equipamento.

Art. 11. Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para o empregado acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho, contendo as seguintes informações:

I - cabeçalho contendo o título "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador";

II - identificação do empregador contendo nome, CNPJ/CPF e CEI, caso exista;

III - local da prestação do serviço;

IV - número de fabricação do REP;

V - identificação do trabalhador contendo nome e número do PIS;

VI - data e horário do respectivo registro;

VII - NSR.(...)

Art. 21. O REP deve sempre estar disponível no local da prestação do trabalho para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 22. O empregador deverá prontamente disponibilizar os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo "Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto" aos Auditores-Fiscais do Trabalho<sup>50</sup>.

A luz da Portaria 1.510, o sistema de controle não permitirá alteração do horário, vez que adota equipamentos com tecnologia específica, além de emitirem uma guia ao funcionário a cada entrada e saída da empresa.

### **11.1 A Ineficácia da Portaria 1.510/2009**

Apesar, desta portaria apresentar um grande avanço na busca em anular as fraudes do sistema de ponto eletrônico e preservar os direitos dos trabalhadores. Em uma breve análise, percebemos que as empresas que manipulam o registro de horário de seus empregados, continuarão fazendo, solicitando que os trabalhadores marquem o controle e continue o labor.

Dentro das Ações Trabalhistas vigora o princípio da primazia da realidade, que prevalece à realidade fática demonstrada nos autos, se sobressaindo até mesmo dos eventuais documentos apresentados.

Aduz o ilustre doutrinador CASSAR, Vólia Bomfim:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador do estado de sujeição permanente, em que se encontra, durante o contrato de trabalho, uma vez que o empregado pode, com

---

<sup>50</sup> BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2014. 6ª ed., artigo 7º da Portaria 1015/2009.

relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos que não correspondam à realidade<sup>51</sup>.

Ademais o novo sistema não evita ou reduz a possibilidade de fraude no controle de jornada, tão pouco reduz o litígio judicial englobando o tema.

Assim, questiona-se o avanço desta portaria, indagando o controle eletrônico serve como prova em uma ação trabalhista, afastado todas as demais provas em contrário.

## **11.2 Exigibilidade e necessidade de adaptação**

A portaria 1015/2009, fere flagrantemente o princípio da razoabilidade e proporcionalidade ao estabelecer despesas desnecessárias.

Ademais, estimula o regresso do uso do sistema de ponto manual e mecânico, em virtude dos elevados gastos com o ponto eletrônico. Posto que, possui uma ínfima efetividade, na redução de fraudes no sistema de controle da jornada.

As micros e pequenas empresas são oneradas de maneira exorbitante na aquisição dos equipamentos eletrônicos, voltando com isso a utilizar os registros manuais ou mecânicos.

Devido ao elevado custo dos equipamentos, poucas empresas conseguirão atender prazo estabelecido para adaptação das novas regras. Sendo até mesmo necessária a edição da Portaria 1.987, para ampliar o prazo de adaptação por parte das empresas.

Além destes impasses, as inovações trazidas pela portaria apresentam uma afronta ao meio ambiente, visto que a cada entrada e saída dos empregados é emitida uma guia em papel.

---

<sup>51</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 2010, p.192.

## 12 CONCLUSÃO

Controlar a assiduidade e o cumprimento da carga horária de trabalho prevista inicialmente é por muitas vezes uma atividade deficiente em muitas empresas, cuja ineficiência dos seus controles acabou gerando uma necessidade da implantação de um sistema eletrônico para controle da jornada de trabalho e em alguns casos com identificação biométrica.

O presente trabalho norteou o controle da jornada de trabalho, dando ênfase a portaria 1015/2009, como também a duração, horários e a jornada do trabalho.

A Portaria 1.510 de 2009, foi criada com o intuito de abolir a fraude no sistema de controle da jornada de trabalho, instituiu exigências desnecessárias e ineficazes ao sistema de controle eletrônico, ao ferir flagrantemente os princípios da proporcionalidade e razoabilidade perante as empresas de pequenos portes.

Ademais a CLT, dispõe de maneira satisfatória sobre o controle de jornada, necessitando apenas uma maior austeridade em sua aplicação. Assim, quando o fraudador for punido com o máximo de rigor pelo poder judiciário, não mais existirá fraudes no controle de jornada, reinando a ética e moral nas relações trabalhistas.

A Portaria 1.510 de 2009 não elimina a fraude no sistema eletrônico, mas tão somente onera demasiadamente o empregador, ao criar um mecanismo oneroso e complexo, sem que derive desta medida uma considerável diminuição das fraudes nos controles de jornada.

Contudo, as empresas que não conseguiram implantar o sistema REP no prazo estabelecido, por ausência de oferta deste sistema, poderão afastar as penalidades aplicadas pela fiscalização do trabalho, caso demonstrem o descumprimento, em virtude da falta de equipamentos disponíveis para aquisição no mercado.

Regular o período de trabalho é algo essencial para o ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica. Sua relevância é destaque no contexto mundial, e pela importância a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 destaca no *artigo XXIV - Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.*



## REFERÊNCIAS

BRASIL, Código Civil. *Vade Mecum RT*. 6º ed. Revista Dos Tribunais, 2014.

CARRION, Valentin. Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho. 34. ed. São Paulo. Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2002.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Delio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000.

VICENTE, Paulo, ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Método, 2013.

**PORTARIA Nº 1.510, DE 21 DE AGOSTO DE 2009**

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º Disciplinar o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto -SREP.

Parágrafo único. Sistema de Registro Eletrônico de Ponto -SREP -é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas, previsto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho -CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

I -restrições de horário à marcação do ponto;

II -marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;

III -exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada;

IV -existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Art. 3º Registrador Eletrônico de Ponto -REP é o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

Parágrafo único. Para a utilização de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto é obrigatório o uso do REP no local da prestação do serviço, vedados outros meios de registro.

Art. 4º O REP deverá apresentar os seguintes requisitos:

I -relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação;

II -mostrador do relógio de tempo real contendo hora, minutos e segundos;

III -dispor de mecanismo impressor em bobina de papel, integrado e de uso exclusivo do equipamento, que permita impressões com durabilidade mínima de cinco anos;

IV -meio de armazenamento permanente, denominado Memória de Registro de Ponto -MRP, onde os dados armazenados não possam ser apagados ou alterados, direta ou indiretamente;

V -meio de armazenamento, denominado Memória de Trabalho -MT, onde ficarão armazenados os dados necessários à operação do REP;

VI -porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Auditor-Fiscal do Trabalho;

VII -para a função de marcação de ponto, o REP não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo;

VIII -a marcação de ponto ficará interrompida quando for feita qualquer operação que exija a comunicação do REP com qualquer outro equipamento, seja para carga ou leitura de dados.

Art. 5º Os seguintes dados deverão ser gravados na MT:

I -do empregador: tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço;

II -dos empregados que utilizam o REP: nome, PIS e demais dados necessários à identificação do empregado pelo equipamento.

Art. 6º As seguintes operações deverão ser gravadas de forma permanente na MRP:

I -inclusão ou alteração das informações do empregador na MT, contendo os seguintes dados data e hora da inclusão ou alteração; tipo de operação; tipo de identificador do empregador CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço;

II -marcação de ponto, com os seguintes dados: número do PIS, data e hora da marcação;

III -ajuste do relógio interno, contendo os seguintes dados: data antes do ajuste, hora antes do ajuste, data ajustada, hora ajustada;

IV -inserção, alteração e exclusão de dados do empregado na MT, contendo: data e hora da operação, tipo de operação, número do PIS e nome do empregado.

Parágrafo único. Cada registro gravado na MRP deve conter Número Seqüencial de Registro NSR consistindo em numeração seqüencial em incrementos unitários, iniciando-se em 1 na primeira operação do REP.

Art. 7º O REP deverá prover as seguintes funcionalidades:

I -marcação de Ponto, composta dos seguintes passos:

a) receber diretamente a identificação do trabalhador, sem interposição de outro equipamento;

b) obter a hora do Relógio de Tempo Real;

c) registrar a marcação de ponto na MRP;

d) imprimir o comprovante do trabalhador.

II -geração do Arquivo-Fonte de Dados -AFD, a partir dos dados armazenados na MRP;

III -gravação do AFD em dispositivo externo de memória, por meio da Porta Fiscal;

IV -emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes, contendo:

a) cabeçalho com Identificador e razão social do empregador, local de prestação de serviço, número de fabricação do REP;

b) NSR;

c) número do PIS e nome do empregado; e

d) horário da marcação.

Art. 8º O registro da marcação de ponto gravado na MRP consistirá dos seguintes campos:

I -NSR;

II -PIS do trabalhador;

III -data da marcação; e

IV -horário da marcação, composto de hora e minutos.

Art. 9º O Arquivo-Fonte de Dados será gerado pelo REP e conterà todos os dados armazenados na MRP, segundo formato descrito no Anexo I.

Art. 10. O REP deverá atender aos seguintes requisitos:

I -não permitir alterações ou apagamento dos dados armazenados na Memória de Registro de Ponto;

II -ser inviolável de forma a atender aos requisitos do art. 2º;

III -não possuir funcionalidades que permitam restringir as marcações de ponto;

IV -não possuir funcionalidades que permitam registros automáticos de ponto;

V -possuir identificação do REP gravada de forma indelével na sua estrutura externa, contendo CNPJ e nome do fabricante, marca, modelo e número de fabricação do REP.

Parágrafo único. O número de fabricação do REP é o número exclusivo de cada equipamento e consistirá na junção seqüencial do número de cadastro do fabricante MTE, número de registro do modelo no MTE e número série único do equipamento.

Art. 11. Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para o empregado acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho, contendo as seguintes informações:

I -cabeçalho contendo o título "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador";

II -identificação do empregador contendo nome, CNPJ/CPF e CEI, caso exista;

III -local da prestação do serviço;

IV -número de fabricação do REP;

V -identificação do trabalhador contendo nome e número do PIS;

VI -data e horário do respectivo registro; e

VII -NSR.

§ 1º A impressão deverá ser feita em cor contrastante com o papel, em caracteres legíveis com a densidade horizontal máxima de oito caracteres por centímetro e o caractere não poderá ter altura inferior a três milímetros. (redação dada pela Portaria 2233, de 17/11/2009)

§ 2º O empregador deverá disponibilizar meios para a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador no momento de qualquer marcação de ponto.

Art. 12. O "Programa de Tratamento de Registro de Ponto" é o conjunto de rotinas informatizadas que tem por função tratar os dados relativos à marcação dos horários de entrada e saída, originários exclusivamente do AFD, gerando o relatório

"Espelho de Ponto Eletrônico", de acordo com o anexo II, o Arquivo Fonte de Dados Tratados -AFDT e Arquivo de Controle de Jornada para Efeitos Fiscais -ACJEF, de acordo com o Anexo I.

Parágrafo único. A função de tratamento dos dados se limitará a acrescentar informações para complementar eventuais omissões no registro de ponto ou indicar marcações indevidas.

Art. 13. O fabricante do REP deverá se cadastrar junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, e solicitar o registro de cada um dos modelos de REP que produzir.

Art. 14. Para o registro do modelo do REP no MTE o fabricante deverá apresentar "Certificado de Conformidade do REP à Legislação" emitido por órgão técnico credenciado e "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" previsto no art. 17.

Art. 15. Qualquer alteração no REP certificado, inclusive nos programas residentes, ensejará novo processo de certificação e registro.

Art. 16. Toda a documentação técnica do circuito eletrônico, bem como os arquivos fontes dos programas residentes no equipamento, deverão estar à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho, quando solicitado.

Art. 17. O fabricante do equipamento REP deverá fornecer ao empregador usuário um documento denominado "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" assinado pelo responsável técnico e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que o equipamento e os programas nele embutidos atendem às determinações desta portaria, especialmente que:

I -não possuem mecanismos que permitam alterações dos dados de marcações de ponto armazenados no equipamento;

II -não possuem mecanismos que restrinjam a marcação do ponto em qualquer horário;

III -não possuem mecanismos que permitam o bloqueio à marcação de ponto;

IV -possuem dispositivos de segurança para impedir o acesso ao equipamento por terceiros.

§ 1º No "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" deverá constar que os declarantes estão cientes das conseqüências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

§ 2º O empregador deverá apresentar o documento de que trata este artigo à Inspeção do Trabalho, quando solicitado.

Nota: a Portaria 793, de 27 de abril de 2011, disciplina a utilização da certificação digital para assinatura eletrônica do atestado a que se refere este artigo, bem como instituiu o modelo do referido atestado.

Art. 18. O fabricante do programa de tratamento de registro de ponto eletrônico deverá fornecer ao consumidor do seu programa um documento denominado "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" assinado pelo responsável técnico pelo programa e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que seu programa atende às determinações desta portaria, especialmente que não permita:

I -alterações no AFD;

II -divergências entre o AFD e os demais arquivos e relatórios gerados pelo programa.

§ 1º A declaração deverá constar ao seu término que os declarantes estão cientes das conseqüências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

§ 2º Este documento deverá ficar disponível para pronta apresentação à Inspeção do Trabalho.

Nota: a Portaria 793, de 27 de abril de 2011, disciplina a utilização da certificação digital para assinatura eletrônica do atestado a que se refere este artigo, bem como instituiu o modelo do referido atestado.

Art. 19. O empregador só poderá utilizar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto se possuir os atestados emitidos pelos fabricantes dos equipamentos e



programas utilizados, nos termos dos artigos 17, 18 e 26 desta Portaria. (NR) (redação dada pela Portaria 1001 de 6/5/2010).

Art. 20. O empregador usuário do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto deverá se cadastrar no MTE via internet informando seus dados, equipamentos e softwares utilizados.

Art. 21. O REP deve sempre estar disponível no local da prestação do trabalho para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 22. O empregador deverá prontamente disponibilizar os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo "Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto" aos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Art. 23. O MTE credenciará órgãos técnicos para a realização da análise de conformidade técnica dos equipamentos REP à legislação.

§ 1º Para se habilitar ao credenciamento, o órgão técnico pretendente deverá realizar pesquisa ou desenvolvimento e atuar nas áreas de engenharia eletrônica ou de tecnologia da informação e atender a uma das seguintes condições:

I -ser entidade da administração pública direta ou indireta; e

II -ser entidade de ensino, pública ou privada, sem fins lucrativos.

§ 2º O órgão técnico interessado deverá requerer seu credenciamento ao MTE mediante apresentação de:

I -documentação comprobatória dos requisitos estabelecidos no § 1º;

II -descrição detalhada dos procedimentos que serão empregados na análise de conformidade de REP, observando os requisitos estabelecidos pelo MTE;

III -cópia reprográfica de termo de confidencialidade celebrado entre o órgão técnico pretendente ao credenciamento e os técnicos envolvidos com a análise;

IV -indicação do responsável técnico e do responsável pelo órgão técnico.

Art. 24. O órgão técnico credenciado:

I -deverá apresentar cópia reprográfica do termo de confidencialidade de que trata o inciso III do § 2º do art. 23, sempre que novo técnico estiver envolvido com o processo de análise de conformidade técnica do REP;

II -não poderá utilizar os serviços de pessoa que mantenha ou tenha mantido vínculo nos últimos dois anos com qualquer fabricante de REP, ou com o MTE;

III -deverá participar, quando convocado pelo MTE, da elaboração de especificações técnicas

para estabelecimento de requisitos para desenvolvimento e fabricação de REP, sem ônus para o MTE.

Art. 25. O credenciamento do órgão técnico poderá ser:

I -cancelado a pedido do órgão técnico;

II -suspensão pelo MTE por prazo não superior a noventa dias; e

III -cassado pelo MTE.

Art. 26. O "Certificado de Conformidade do REP à Legislação" será emitido pelo órgão técnico credenciado contendo no mínimo as seguintes informações:

I -declaração de conformidade do REP à legislação aplicada;

II -identificação do fabricante do REP;

III -identificação da marca e modelo do REP;

IV -especificação dos dispositivos de armazenamento de dados utilizados;

V -descrição dos sistemas que garantam a inviolabilidade do equipamento e integridade dos dados armazenados;

VI -data do protocolo do pedido no órgão técnico;

VII -número seqüencial do "Certificado de Conformidade do REP à Legislação" no órgão técnico certificador;

VIII -identificação do órgão técnico e assinatura do responsável técnico e do responsável pelo órgão técnico, conforme inciso IV do § 2º do art. 23; e

IX -documentação fotográfica do equipamento certificado.

Art. 27. Concluída a análise, não sendo constatada desconformidade, o órgão técnico credenciado emitirá "Certificado de Conformidade do REP à Legislação", nos termos do disposto no art. 26.

Art. 28. O descumprimento de qualquer determinação ou especificação constante desta Portaria descaracteriza o controle eletrônico de jornada, pois este não se prestará às finalidades que a Lei lhe destina, o que ensejará a lavratura de auto de infração com base no art. 74, § 2º, da CLT, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 29. Comprovada a adulteração de horários marcados pelo trabalhador ou a existência de dispositivos, programas ou sub-rotinas que permitam a adulteração dos reais dados do controle de jornada ou parametrizações e bloqueios na marcação, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá apreender documentos e equipamentos, copiar programas e dados que julgar necessários para comprovação do ilícito.

§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá elaborar relatório circunstanciado, contendo cópia dos autos de infração lavrados e da documentação apreendida.

§ 2º A chefia da fiscalização enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho e outros órgãos que julgar pertinentes.

Art. 30. O Ministério do Trabalho e Emprego criará os cadastros previstos nesta Portaria, com parâmetros definidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Art. 30-A. Equipara-se ao fabricante nacional, para efeitos desta Portaria, o importador que legalmente introduzir no Brasil o equipamento REP. (artigo introduzido pela Portaria 1001 de 6/5/2010) § 1º Considera-se importador, para efeitos desta Portaria, o responsável pela introdução do equipamento REP no Brasil, pessoa jurídica regularmente constituída sob as leis brasileiras, apta a assumir responsabilidades decorrentes da comercialização do produto e das determinações e especificações previstas nesta Portaria.

§ 2º O manual do usuário, o "Termo de Responsabilidade e Atestado Técnico", documentação técnica e as informações constantes no corpo do equipamento REP importado, deverão ser redigidos em língua portuguesa." (NR)

Art. 31. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, exceto quanto à utilização obrigatória do REP, que entrará em vigor após doze meses contados da data de sua publicação.

Nota: a Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, alterou o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto -REP para o dia 1º de setembro de 2011.

Parágrafo único. Enquanto não for adotado o REP, o Programa de Tratamento de Registro de Ponto poderá receber dados em formato diferente do especificado no anexo I para o AFD, mantendo-se a integridade dos dados originais.

CARLOS ROBERTO LUPI